

Le congé De fractionnement

MAJ le 27/02/2024



Préambule

L'organisation de la prise de congés pour les vacances estivales approchant, il peut être nécessaire de savoir comment gérer le fractionnement des congés payés. En pratique, il est assez rare que les salariés prennent 4 semaines de congés pendant l'été et un reliquat de congé peut être gardé par les salariés qui sera pris ultérieurement. Ainsi, comment pouvez-vous gérer au mieux la pose de congés de vos salariés ? Des congés supplémentaires leurs seront-ils dus ?

Nous faisons le point sur les diverses interrogations dans la gestion du fractionnement des congés payés.

1. Définition du fractionnement

Chaque salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, totalisant 30 jours ouvrables (5 semaines) par an. Cependant, les 30 jours ne peuvent pas être pris d'un seul tenant. La durée maximale de congés pouvant être pris en une fois est de 24 jours ouvrables, sauf dérogation pour des raisons géographiques ou familiales spécifiques. Ainsi, un congé principal peut durer jusqu'à 4 semaines, avec une cinquième semaine de congés payés à prendre séparément.

Si le congé principal est inférieur à 12 jours ouvrables, il doit être pris d'un seul tenant, sinon il peut être fractionné avec l'accord du salarié, sauf pendant la période de fermeture de l'établissement.

Dans ce cas, le salarié peut sous certaines conditions bénéficier de jours de congés supplémentaires, dit jour de fractionnement.

2. L'octroi de jours supplémentaire pour fractionnement

2.1. L'attribution des congés supplémentaires pour fractionnement

Lorsque les salariés prennent une partie de leur **congé principal (12 jours continu minimum)** en dehors de la période fixée par la loi du 1^{er} mai au 31 octobre, ils bénéficient, sous certaines conditions, de jours supplémentaires de fractionnement.

Ainsi l'octroi de congés pour fractionnement repose sur le fait de ne pas prendre la totalité de son congé principal (24 jours ouvrables sur les 30 jours annuels) sur la période allant du 1^{er} mai et le 31 octobre. Ainsi, potentiellement, 12 jours ouvrables, **en plus de la 5^{ème} semaine de congé**, peuvent être posés après cette date.

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche, définit les règles de fractionnement du congé au-delà de 12 jours. Ainsi un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention collective peut supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou encore en modifier le nombre.

A défaut de stipulation, c'est la loi qui fixe le nombre de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit tel que :

- **1 jour ouvrable** supplémentaire lorsque le salarié prend **3 à 5 jours de congés** en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- **2 jours ouvrables** supplémentaires lorsqu'il en prend **au moins 6 jours** en dehors de cette même période.

Attention, la prise de la 5^{ème} semaine de congés payés ou de congés conventionnels en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne donne en principe par droit) des congés supplémentaires. Ainsi, les jours de congés au-delà du congé principal de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

2.2. La nature des jours supplémentaire pour fractionnement

Les jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement ont la même nature que les congés payés. Ainsi, le salarié perçoit une indemnité de congés payés lorsqu'il pose ses jours supplémentaires.

En cas de licenciement, les jours de fractionnement qui n'ont pu être pris doivent être intégrés dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

3. Illustrations

Hypothèse d'un salarié, non couvert par un accord sur le fractionnement, dispose de 30 jours ouvrables de congés par an, dont 24 jours de congé principal.

- Si le salarié prend 24 jours en juillet et en août et sa 5^{ème} semaine en mars : il n'a aucun jour de congé supplémentaire

- Si le salarié prend 22 jours en juillet, 2 jours en décembre et sa 5^{ème} semaine en mars : il n'a aucun droit à congé supplémentaire
- Si le salarié prend 19 jours en juillet et en août, 5 jours en décembre et sa 5^{ème} semaine en mars : il a droit à 1 jour supplémentaire pour fractionnement

Hypothèse d'un salarié, non couvert par un accord d'entreprise, qui est arrivé en cours d'année et dispose de 18 jours ouvrables de congés payés :

- Si le salarié prend 17 jours en juillet et 1 jour en novembre : il n'a aucun jour de congé supplémentaire pour fractionnement ;
- Si le salarié prend 14 jours en septembre et 4 jours en décembre : il a droit à 1 jour de congé pour fractionnement.

Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée

Pour information notre service droit social peut vous assister dans la rédaction d'un accord d'entreprise pour le fractionnement. N'hésitez pas à revenir vers nous.

Contact

Claire APPELGHEM

Responsable du service Rh/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com